

GE_GERICHTE C/26693/2004 vom 11. Juli 2006

GE Cour de justice, 2006-07-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26693_2004

FR: GE_GERICHTE C/26693/2004 du 11 juillet 2006

IT: GE_GERICHTE C/26693/2004 del 11 luglio 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; INSTALLATION SPORTIVE; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; TORT MORAL; RÉSILIATION ABUSIVE; CONGÉ-PRESSION | T. est instructeur dans un club de gym géré par E. A la suite d'une restructuration concernant tous les centres du groupe E., le poste occupé par T. est scindé en deux. E. propose à T. un nouveau contrat lui assurant le même salaire qu'auparavant et des attributions très similaires à celles de son ancien poste. T., en arrêt maladie de longue durée, soumet l'acceptation du nouveau contrat à un entretien personnel avec E. au sujet des modalités de la reprise de son activité. T. ne revient toutefois pas sur son lieu de travail. Cinq mois après le début de l'incapacité de travail de T., E. l'informe qu'en raison de sa longue absence le poste qui lui avait été initialement proposé n'est plus disponible, mais qu'on lui propose un autre poste au même salaire. T. refuse la proposition et E. le licencie. T. se dit victime de harcèlement psychologique et d'un licenciement abusif et assigne E. en réparation du tort moral et en paiement d'une indemnité selon 336c CO. Confirmant le jugement du Tribunal, la Cour retient que E. n'a pas cherché à imposer à T. une modification de ses conditions de travail, mais lui a fait une proposition de nouveau contrat pour un poste de même niveau hiérarchique et de même salaire que le sien et est entré en négociation avec T. à ce sujet. Il ne s'agit pas d'agissements relevant du harcèlement psychologique. Quant au grief du licenciement abusif, le simple fait que T. ait été licencié après avoir refusé la nouvelle proposition de poste ne permet pas de retenir qu'il s'agit d'un congé modification abusif. Le licenciement est en effet intervenu après de longues négociations infructueuses au sujet du premier poste proposé à T. Il ne peut être reproché à E. d'avoir accordé le poste en question à une autre employée après cinq mois d'absence de T. | CO.328.a11; CO.336.a11.letd

Erwägungen

E. 1

L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrite par la loi. Il est dès lors recevable. La cognition de la Cour d'appel est complète.

E. 2

L'appelant réclame une indemnité pour tort moral. Il fait en substance valoir qu'il a subi, de la part de son employeur, un "traitement déstabilisant", en raison d'une "communication déplorable" au sujet de la modification de son poste, situation qui l'a conduit vers un état anxio-dépressif nécessitant un arrêt de travail prolongé. A cela s'étaient ajoutés des retards dans le paiement de son salaire dès le mois de février 2004. Enfin, après lui avoir promis le poste de "studio manager", l'employeur avait fait volte face et lui avait proposé un emploi considérablement moins qualifié, ce qui constituait une grave remise en question de ses compétences et une atteinte à sa personnalité.

E. 2.1

A teneur de l'art. 328 al. 1 CC, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de sa moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés à raison de tels actes. Plus spécifiquement, il peut être exigé de l'employeur qui a l'intention de modifier ou de restreindre le domaine d'activité du travailleur employé depuis longtemps d'en parler avec celui-ci au préalable (ATF 110 II 127, JdT 1984 I 602): certes, l'art. 321d CO confère à l'employeur le droit de donner au travailleur des directives générales, de même que des instructions particulières sur la manière d'exécuter son travail. Si le contrat individuel de travail prévoit l'engagement du travailleur pour l'exécution de tâches déterminées, l'employeur ne peut toutefois, en principe, pas imposer d'autres tâches au travailleur; il ne saurait, en particulier, déplacer celui-ci dans un poste de travail moins qualifié sans raison valable, même s'il ne réduit pas son salaire (TF in SJ 1993 p. 370, consid. 3a et les références). Même si l'employeur se réserve, dans le contrat de travail, la possibilité d'occuper le travailleur à un autre poste plus ou moins équivalent, il ne peut exercer cette faculté que dans les limites compatibles avec les art. 27 al. 2 CC, 20 CO et 328 CO (arrêt 4C.155/2005; 110/1988).

E. 2.2

En l'espèce, le "traitement déstabilisant" dont se plaint l'appelant ne trouve pas d'assise dans la procédure. Plus spécifiquement, il n'a pas été établi que l'intimée aurait, en cachette de l'appelant, formé B _____ pour le remplacer au poste de "gym manager". Cette dernière a en particulier déclaré sous serment qu'elle n'avait été envoyée à un stage de formation à cette fonction, en juin 2003, que parce qu'elle parlait l'anglais, à la différence de l'appelant, et qu'elle n'était à ce moment-là pas intéressée par ce poste. Par ailleurs, lorsque l'appelant a fait part à son supérieur C _____ des rumeurs qui couraient au sujet de son remplacement au poste de "gym manager", celui-ci l'a d'une part rassuré (étant précisé qu'à cette occasion, soit en automne 2003, le salaire de l'appelant a été augmenté), d'autre part a organisé une séance lors de laquelle l'ensemble du personnel a été informé que l'appelant continuait à assumer les tâches de "gym manager". Certes, un changement de poste a été proposé peu après, soit en février 2004, à l'appelant, dans le sens qu'il lui était proposé de prendre le poste de "studio manager", proposition qui a ensuite été formalisée dans le nouveau contrat de travail proposé, par écrit, à l'appelant et daté du 25 mars 2004. Ce faisant, l'intimée n'a toutefois pas cherché à imposer à l'appelant une modification de ses conditions de travail. Au contraire, après en avoir parlé avec lui en février 2004, elle lui a, fin mars 2004, soumis une proposition écrite de nouveau contrat, puis est entrée en négociation avec lui au sujet des modalités de celui-ci. Son attitude n'est ainsi pas constitutive d'une atteinte aux droits de la personnalité de l'appelant, étant encore précisé que le poste de "studio manager" proposé comportait des responsabilités certes plus restreintes, mais de même niveau hiérarchique que celles qui étaient assumées par l'appelant en tant que "gym manager". On ne peut par ailleurs reprocher à l'intimée une attitude contradictoire, pour avoir proposé à l'appelant le poste de "studio manager" en février 2004, alors qu'en automne 2003, elle l'avait formellement confirmé dans son poste de "gym manager". En effet, cette proposition était consécutive à une décision prise au niveau de la maison-mère de l'intimée en hiver 2003/2004, à teneur de laquelle les responsabilités confiées au "gym-manager" devaient, pour l'ensemble des clubs de la chaîne E _____,

dorénavant être assumées par deux personnes, soit le "gym manager" d'une part et le "studio manager" d'autre part. Sur le sujet, il n'a d'ailleurs pas été démontré que cette restructuration du poste n'aurait été pas été justifiée par des nécessités liées à l'organisation du travail. L'existence d'autres actes de dénigrement ou de "mobbing" n'ont par ailleurs pas été établis. Enfin, l'appelant s'est contenté de produire à la procédure des certificats médicaux attestant d'une incapacité de travail, une attestation succincte de son médecin-traitant, aux termes de laquelle ladite incapacité de travail serait en relation avec un conflit professionnel majeur, enfin une seconde attestation de ce même praticien, aux termes de laquelle la reprise de l'activité chez l'intimée serait "préjudiciable à sa santé". Il s'est en revanche abstenu de faire entendre le praticien ayant établi ces documents comme témoin. De telles indications sont insuffisantes pour établir que l'incapacité de travail serait due, comme le soutient l'appelant, à une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CC, un conflit sur le lieu du travail ou la nécessité de changer d'employeur pouvant résulter également d'autres circonstances. Le refus des premiers juges de lui allouer une indemnité pour tort moral est ainsi justifié.

E. 3

L'appelant réclame une indemnité pour licenciement abusif. Il soutient avoir conclu un nouveau contrat de travail avec son employeur le 29 juin 2004, aux termes duquel le poste de "studio manager" lui était confié; c'est ensuite en violation de cet accord que l'intimée a confié ce poste à un tiers dans le courant de juillet 2004, et c'est abusivement qu'elle s'est ensuite prévalu du fait que ce poste n'était plus disponible pour motiver le licenciement intervenu le 10 août 2004. Le fait que l'employeur lui ait offert en dernier lieu un poste de "fitness professional" n'était pas de nature à rendre le congé conforme aux règles de la bonne foi, cette modification entraînant un déclassement et ne pouvant dès lors lui être imposée.

E. 3.1

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail de durée indéterminée et que celui-ci pouvait être résilié conformément à l'art. 335 al. 1 CO. La résiliation est cependant abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit fondamental de mettre unilatéralement fin au contrat (Frank Vischer, *Der Arbeitsvertrag*, in Schw. Privatrecht, vol. VII/4, 3e éd., p. 236/237). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur; une violation manifeste de ce devoir, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus (arrêt du Tribunal fédéral 4C. 25/2006). Plus spécifiquement, aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF in SJ 1995 p. 797, consid. 2 et réf. citées). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions

émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (TF in SJ 1993 p. 360, consid. 3a). L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle (TF in SJ 1995 p. 789, consid. 2c) et, par conséquent, du fait (ATF 129 V 17 consid. 3.1). Il en va de même des motifs de congé retenus (ATF 127 III 86 consid. 2a in fine). Lorsque la résiliation est fonction du refus du travailleur d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence de ce que la doctrine alémanique appelle une "Änderungskündigung", expression qui peut être traduite par "congé-modification". Jurisprudence et doctrine distinguent deux types de congé-modification: le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat de travail, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail (ATF 123 III 246 consid. 3 et réf. citées). La jurisprudence considère que l'adaptation d'un contrat de travail aux exigences variables de l'économie ou de l'entreprise doit être possible et admissible, de sorte que la résiliation sous réserve de modification ne saurait apparaître dans tous les cas comme abusive (ATF 123 III 246 consid. 3b p. 250). Il y a cependant abus lorsque la résiliation sert de moyen de pression pour imposer au partenaire contractuel une modification défavorable de ses conditions de travail, alors que ni les conditions du marché ni la situation économique de l'entreprise ne l'imposent (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72; 123 III 246 consid. 3b p. 250 s.). L'abus peut également être réalisé lorsque le travailleur est licencié parce qu'il s'est opposé à des modifications déterminées unilatéralement par l'employeur et devant entrer en vigueur avant l'écoulement du délai de congé (ATF 123 III 246 consid. 3 à 5). Ainsi, dans l'arrêt cité, le Tribunal fédéral a sanctionné le congé que l'employeur avait donné parce que la travailleuse s'était opposée à une réduction immédiate de son salaire. En effet, par son refus d'accepter une réduction que l'employeur voulait lui imposer sans respecter le délai de congé, la travailleuse avait fait valoir une prétention résultant du contrat de travail, au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (arrêt du 30 juin 1992 précité, in SJ 1993 p. 360, consid. 3a, confirmé in arrêts du Tribunal fédéral 4C.121/2001 consid. 3b et 4C.189/1994).

E. 3.2

En l'espèce, il est constant que la période de protection dont bénéficiait l'appelant en raison de son incapacité de travail était échue lorsque le licenciement lui a été signifié. L'appelant a été licencié le 10 août 2004, alors qu'il venait de refuser l'ultime proposition qui lui était

faite, de prendre un poste de "fitness professional" au même salaire que celui proposé précédemment. Cette simple chronologie n'est toutefois pas suffisante pour retenir que l'appelant a été licencié, de manière prépondérante, pour avoir refusé ce nouveau poste. Ce licenciement est intervenu alors que, depuis fin février 2004, les parties cherchaient un accord au sujet des modalités du nouveau poste que l'intimée voulait confier à l'appelant. C'est ainsi qu'à fin mars 2004, l'intimée a fait une première proposition écrite à l'appelant, qui a donné lieu à des négociations, conduites par l'intermédiaire d'avocats. Le 29 juin 2004, l'appelant a en définitive accepté le poste de "studio manager", tout en réclamant non seulement la garantie de que son salaire serait équivalent à celui perçu jusqu'alors, mais encore une discussion préalable au sujet des modalités de sa reprise de travail et de son cahier des tâches, ainsi que l'établissement d'un contrat écrit. Sous ces conditions, il se déclarait prêt à reprendre le travail "dès la semaine suivante". Les premiers juges ont ainsi retenu à juste titre qu'à fin juin 2004, aucun accord n'était intervenu entre les parties. Il est constant que si l'intimée a confirmé à l'appelant, le jour-même, que son salaire antérieur lui était garanti, les discussions qui ont suivi entre l'appelant et l'intimée, en particulier le 5 juillet 2004, n'ont débouché sur aucun accord au sujet des "modalités de la reprise du travail" et sur "le cahier des charges" précis que l'intimée souhaitait confier à l'appelant. L'intimé n'a ainsi pas repris le travail comme il l'avait annoncé. Dans ces conditions, il ne peut être reproché à l'intimée, confrontée à l'absence de l'appelant depuis février 2004, d'avoir pris ses dispositions pour organiser, dans le long terme, le travail au sein de l'entreprise et plus spécifiquement d'avoir alors pris la décision de confirmer H _____ dans le poste de "gym manager" et B _____ dans celui de "studio manager" qu'elles assumaient à titre intérimaire pendant l'incapacité de travail de l'appelant. Sur le sujet, C _____ a d'ailleurs expliqué qu'il avait perdu patience et qu'il ne croyait plus au retour de l'appelant. Il ne peut d'avantage être reproché à l'intimée d'avoir alors, au lieu de licencier l'appelant à ce moment-là, voulu le conserver dans son personnel, en lui offrant certes un poste différent de celui qu'il occupait jusqu'alors, mais moyennant garantie du salaire versé antérieurement. Sur le sujet, B _____ a confirmé que C _____ ne souhaitait pas licencier l'appelant: C _____, pour sa part, a expliqué qu'il avait pensé que c'était le poste de "studio manager" qui ne convenait pas à l'appelant, et que c'était pour ce motif qu'il lui avait proposé un autre poste, avec garantie de son salaire précédent, et avec l'intention de lui confier progressivement plus de responsabilités. Il avait ainsi cherché à arranger "une situation qui lui échappait". Dans ces circonstances, cette proposition n'a pas été faite pour faire pression sur l'appelant afin qu'il accepte une modification de son contrat de travail et, compte tenu des circonstances évoquées ci-dessus, le licenciement du 9 août 2004 ne revêt pas de caractère abusif. Les premiers juges ont ainsi rejeté avec raison les conclusions de l'appelant tendant à l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 336c CO.

E. 4

L'appel est infondé et le jugement entrepris sera confirmé. L'appelant succombant, l'émolument d'appel versé par ses soins reste acquis à l'Etat. Il ne sera pas alloué de dépens, les parties n'ayant pas plaidé de manière téméraire.